

Revista electrónica Transmedia: ISSN 2602-8115

Nº 17: Agosto- octubre 2021

Revisión sistemática de literatura de Compromiso organizacional en la Educación Superior
pp. 170 - 184

Manzano Díaz, Angélica Geovanna

Instituto Tecnológico Universitario Cordillera

Quito, Ecuador

Av. de la Prensa y Logroño.

angelica.manzano@cordillera.edu.ec

Resumen

Esta revisión de literatura tuvo por objetivo identificar las aproximaciones teóricas sobre el compromiso organizacional desde una perspectiva integradora como un constructo multidimensional que incluye los compromisos: afectivo, normativo y de continuidad en el contexto de la educación superior a través del análisis cualitativo de publicaciones realizadas en el periodo 2010-2021 en diferentes bases de datos como Dialnet, Google Scholar, SCielo, Redalyc y escritas en español. Se analizaron investigaciones realizadas que tomaron como base el modelo de Mayer y Allen (1990) que incluyeron variables de análisis como: características sociodemográficas, satisfacción laboral, sentido de pertenencia, trabajo en equipo y valores personales de poblaciones diversas. Los resultados obtenidos demuestran que el compromiso organizacional tiene estrecha relación con la satisfacción laboral y los valores personales. Asimismo, el compromiso organizacional tiene un impacto significativo sobre las actitudes y comportamientos de los colaboradores en el ámbito laboral. Finalmente, se consideran organizaciones saludables a aquellas que promueven procesos que procuren tanto la salud física como la salud emocional de sus colaboradores con la finalidad de aumentar la productividad y eficiencia en las organizaciones.

Palabras clave

Liderazgo carismático, satisfacción laboral, bienestar integral, compromiso afectivo

Abstract

This literature review aimed to identify the theoretical approaches to organizational commitment from an integrative perspective as a multidimensional construct that includes commitments: affective, normative and continuity in the context of higher education through the analysis of publications made in the period 2010-2021 in different databases such as Dialnet, Google Scholar, SCielo, Redalyc and written in Spanish. Research carried out based on the Mayer and Allen (1990) model, which included analysis variables such as: sociodemographic characteristics, job satisfaction, sense of belonging, teamwork, and personal values of diverse populations were analyzed. The results obtained show that organizational commitment is closely related to job satisfaction and personal values. Likewise, organizational commitment has a significant impact on the attitudes and behaviors of employees in the workplace. Finally, healthy organizations are considered to be those that promote processes that promote both the physical and emotional health of their employees in order to increase productivity and efficiency in organizations.

keywords

Charismatic leadership, job satisfaction, comprehensive well-being, affective commitment

Introducción

Los cambios vertiginosos que enfrentan las instituciones de educación superior conllevan a la determinación de estrategias organizacionales que comprometan a los docentes con los objetivos institucionales de modo que se integren en los proyectos orientados hacia la calidad educativa. Por esta razón, la presente investigación busca identificar las aproximaciones teóricas sobre el compromiso organizacional en artículos científicos, tesis académicas y diferentes estudios, desde una perspectiva integradora como un constructo multidimensional por lo que incluye los compromisos: afectivo, normativo y de continuidad (Allen y Meyer, 1990; Maldonado et al., 2014).

El compromiso de los docentes es considerado un factor crítico en el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que de esto dependerá la calidad de la educación. La relevancia del compromiso radica en el hecho de que es un indicador de actitudes laborales y ha sido vinculado a ciertos resultados organizacionales, tales como el desempeño, el ausentismo, la rotación de personal, entre otros (Maldonado et al., 2014). Además, el compromiso organizacional es un tema que ha sido ampliamente estudiado y sigue generando distintos resultados. En sus aproximaciones ha sido definido de diversas maneras, tales como:

Firestone y Pennell (2010) definieron el compromiso como un estado voluntario en que la motivación intrínseca hacia los objetivos y valores de una institución (escuela) inspira esfuerzos más allá de las expectativas mínimas. (...) La persona permanece en la organización, porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas, de acuerdo con una teoría de compromiso calculado, según el intercambio entre esfuerzo y recompensa (p.15).

Por su parte, Kanter (1968) sostiene que, “desde una perspectiva ideal, que el compromiso se debe cimentar en unas bases algo más complejas que un simple intercambio de material. Buchanan (1974) ve al individuo comprometido, como un miembro de la institución, lo cual genera un sentimiento de apego hacia los objetivos y valores organizacionales” (Kanter, 1968, como se citó en Salvador-Ferrer, 2012, p. 255).

Además, el compromiso organizacional es: “El grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, además su deseo por quedarse en ella como integrante” (Amorós, 2007, p. 73).

Una vez identificada la definición de compromiso organizacional, es pertinente realizar un análisis retrospectivo del origen del constructo, para cual es necesario revisar algunos aportes como los que vamos a citar a continuación:

El origen del estudio del compromiso bajo el enfoque del comportamiento organizacional se puede ubicar principalmente, en el trabajo de Lyman Porter y sus colegas Richard Steers, Richard Mowday y Paul Boulian. En 1982, Mowday, Porter y Steers, tras casi una década de investigación sobre el tema, en su libro definían el compromiso organizativo como la fuerza relativa a la identificación de un individuo con, e implicación en, una determinada organización. (...) En esta definición el concepto se concibe como un constructo unidimensional, aunque conceptualmente puede caracterizarse por tres factores: a) una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización, b) el deseo de ejercer un esfuerzo considerable en representación de la organización y, c) un fuerte deseo por mantener su pertenencia a la organización (Gallardo, 2008, p.17).

Meyer y Allen (1991) indican que el factor común de esos tres enfoques del compromiso organizacional, es la opinión de que el compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar o interrumpir la permanencia en la misma (Mayer & Allen, 1991, como se citó en Hurtado, 2017, p. 19).

Así mismo estos autores señalan que el compromiso en tres componentes diferenciados: a) Compromiso afectivo: se refiere a la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente.; b) Compromiso de continuación, como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona ha logrado por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo; c) Compromiso normativo, o deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, etc.) (Meyer y Allen 1991, como se citó en Carpio & Mori, 2017, pp. 17-18).

Así pues, Simó (2008) señaló que una de las primeras aproximaciones sobre el compromiso supone un vínculo que conlleva a un comportamiento en un sentido específico de actuación o una actitud positiva hacia la organización. Además, identifica que, a más de la gran diversidad de definiciones, en la literatura también se encuentra una amplia gama de instrumentos de medición e igual amplitud de variables. En la evolución de las escalas de medición existen dos etapas: una antes de los noventa en donde predominan los estudios de compromiso actitudinal e intencionado y, una posterior caracterizada por las aportaciones de Allen y Meyer (p. 4).

Dailey (2012) en su libro afirma que existe una relación importante entre la gestión y el comportamiento organizacional, ya que el CO intenta explicar el comportamiento humano dentro de las organizaciones mediante el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización.

A continuación, se explican las tres unidades de análisis: el individuo, el grupo y la organización (ventaja competitiva nuevamente). Por lo tanto,

174

Champoux (2011) considera que: las dos primeras unidades de análisis se centran en un micro aspecto (al nivel individual del empleado) sobre este campo y resaltan temas como los rasgos de personalidad (diferencias entre las personas), las actitudes de los empleados y su motivación para el trabajo y liderazgo, la formación de grupos y la toma de decisiones en grupo. (...) La perspectiva “macro” o global parte de la organización como unidad de análisis primaria. Esto se denomina teoría organizacional, la cual se focaliza en temas de diseño de la organización y estructura organizacional (Champoux, 2011, como se citó en Dailey, R., 2012, p. 2).

El estudio del compromiso organizacional en el ámbito de la educación superior ha sido poco estudiado, sin embargo, pueden rescatarse algunas investigaciones recientes en el contexto de la educación superior, por ejemplo, los estudios de Capellas y Veciana (2004); Loli (2007); Edel *et al.* (2007), entre otros. Estos estudios se han propuesto identificar cuál la naturaleza de los posibles vínculos que puede acoplar una persona a la organización donde se encuentra. También se han centrado en determinar las principales conductas que se derivan de cada una de estas relaciones y la manera cómo influyen en un mejor desempeño en el ámbito educativo.

Para el análisis se decidió identificar las características del modelo de Compromiso Organizacional desarrollado por Allen y Meyer y como sujeto de estudio a los profesores de educación superior, ya que este modelo tiene escalas de medición derivadas de la definición tridimensional del compromiso.

Materiales y Métodos

La investigación tiene un enfoque cualitativo ya que se efectuó una revisión sistemática de literatura para establecer el estado del arte actual del tema del compromiso organizacional. En efecto, la revisión bibliográfica se efectuó mediante el análisis de publicaciones sobre el compromiso organizacional publicadas en el periodo 2010-2021 en diferentes bases de datos como Dialnet, Google Scholar, SCielo, Redalyc, que consideraron artículos de revisión, artículos científicos, tesis de pregrado, posgrado y doctorales que contribuyan a determinar

argumentos, características, percepciones, ideas y opiniones están enfocados a los diferentes aportes la temática. Las fuentes consultadas estuvieron en el idioma español.

Las variables a considerar para la revisión sistemática de literatura para la elección y análisis de las fuentes bibliográficas consultadas fueron: número de artículos especializados publicados anualmente sobre el tema objeto de estudio en el periodo 2010-2021; fuentes de información: artículos de revisión, ensayos, tesis publicadas en las siguientes bases de datos Dialnet, Google Scholar, Redalyc y SCielo; tipo de las investigaciones analizadas: descriptivas, exploratorias, correlacionales, observacionales, no experimentales, revisiones sistemáticas de literatura. Las palabras claves referentes a: compromiso organizacional, educación superior, docente, modelo de Meyer & Allen, compromiso normativo, compromiso afectivo, compromiso de continuidad.

La investigación tuvo un diseño no experimental, porque no se realizó la manipulación de las variables y se trata más bien de una revisión literaria sobre el compromiso organizacional y los diferentes modelos asociados al tema. Dentro de los criterios de inclusión se consideraron los artículos de revisión, ensayos, tesis que discurren las variables compromiso organizacional, educación superior, docente, modelo de Meyer & Allen, componentes del compromiso organizacional: normativo, afectivo, y de continuidad en el contexto de la Educación Superior, publicados en las bases de datos seleccionadas durante el periodo 2010-2021, que estén sin restricciones en la red y de libre consulta.

El alcance fue de tipo exploratorio, ya que tuvo una visión amplia de los estudios realizados sobre el tema y de qué manera se ha logrado identificar el compromiso organizacional en el contexto de la Educación Superior, para lo cual, se buscará instrumentos, ideas, principios, análisis de otros autores. El proceso anterior permitió discriminar como fuentes bibliográficas 35 reportes de investigación. Para esto, se acudió de forma directa a fuentes primarias u originales en donde se identificaron fuentes secundarias importantes para el análisis de la información.

El principal criterio de exclusión fue que los artículos no incluyeran información sobre el compromiso organizacional en el contexto educativo. Para proceder a la revisión de los artículos se examinaron los resúmenes y en algunos casos los artículos completos con la finalidad de decidir si el contenido estaba o no relacionada con el tema de estudio. Para el tratamiento y análisis de información se recurrió a técnicas explicativas cuya finalidad es determinar los principales aportes sobre el compromiso organizacional y sus dimensiones. De las revisiones sistemáticas se extraerá información sobre el autor o autores, año, finalidad, fuentes de información, y conclusiones.

Resultados

La presente investigación analizó el comportamiento organizacional en la Educación Superior desde los diferentes autores para determinar si es pertinente determinar como uno de los mecanismos acertados que permita fortalecer la lealtad y vinculación de los empleados con su organización y garantizar la calidad educativa. En Ecuador, la evaluación y acreditación de la calidad de la educación superior ha pasado por varias etapas. La primera fue realizada por el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas (CONUEP) en 1989 y abarcó solo un pequeño grupo de instituciones, 15 públicas y 6 privadas. En la LOES de 2000 se estableció un Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación, a cargo del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA). Un nuevo proceso de evaluación fue establecido en 2013, a través del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), mediante el cual las universidades y escuelas politécnicas fueron categorizadas en 4 niveles: A, B, C y D (Orozco *et al.*, 2020).

Años más tarde, se constituyó el Sistema Interinstitucional de Aseguramiento de la Calidad, el cual tiene como principales actores al Consejo de Educación Superior (CES), al Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) y a las propias instituciones de educación superior, encargadas de gestionar la calidad educativa, a partir de la autoevaluación permanente del cumplimiento de sus planes estratégicos de desarrollo institucional (PEDI), desplegados en sus planes operativos anuales (POA) y de los estándares de acreditación establecidos en el Modelo de evaluación externa de universidades y escuelas politécnicas (CACES, 2019).

Para abordar la temática de estudio, es necesario partir de que el concepto de compromiso es multidimensional y depende del contexto en que es analizado, por lo que no puede limitarse a la dimensión organizativa. Pero el que se va a detallar en el estudio es el “compromiso con la escuela, como organización y lugar de trabajo: identificación con valores de la escuela, sentido de comunidad, deseo de continuar permanencia en la escolar de un individuo con una organización y el seguimiento de una línea particular de acción, coherente con los fines de dicha escuela. Supone, pues, acuerdo con los valores y objetivos, con un sentido de fuerte unidad entre el profesorado” (Zangaro, 2001, como se citó en Bolívar, 2010, p.17).

En la revisión bibliográfica se puede destacar muchos aportes valiosos sobre el tema del compromiso organizacional como el artículo titulado: “Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública” cuyo objetivo fue identificar las diferencias entre el compromiso organizacional de los profesores y algunas variables demográficas y laborales. Es así que para alcanzarlo aplicaron el cuestionario de Allen y Meyer a una muestra de 58 docentes

de una universidad pública. El análisis de los datos mostró un nivel medio de compromiso de los profesores con su organización y, además, no se encontraron diferencias entre el compromiso organizacional y las variables género, categoría, estado civil, edad y antigüedad. (Maldonado *et al.*, 2014).

En varios estudios se aborda el compromiso organizacional en relación a la variable de la satisfacción laboral como lo presenta el artículo de Jaik y Villanueva (2010) cuyo objetivo fue identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado) y determinar si hay relación entre las dos variables. Los principales resultados demostraron un nivel alto de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; además de una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros. En la aplicación del instrumento, los tres ítems que presentan la media más alta son de compromiso institucional y están relacionados con el compromiso de trabajar con calidad, con el gusto por el trabajo que realizan en la institución, y con el orgullo que sienten de pertenecer a su institución (p. 64)

En este contexto, el artículo: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior”, presentado por Norma Pedraza (2020) se analizaron algunas variables de relación de prácticas en la gestión del personal, como son: la satisfacción laboral, compromiso organizacional, competencia del capital humano y sus efectos en el desempeño de instituciones de educación superior. En este estudio se aplicó un cuestionario a directivos de instituciones públicas y privadas y se encontró que el capital humano y la satisfacción laboral son dos variables que contribuyen positivamente en el desempeño educativo. Ambas fueron consideradas prácticas de valor en la gestión de personal, relacionadas con la experiencia, habilidades y conocimientos que poseen los colaboradores para su función, fomentando el trabajo en equipo y el aprendizaje continuo.

En esta misma línea, Olivares *et al.* (2012) en su obra abordan la importancia de tomar en cuenta a sus trabajadores en los diferentes niveles jerárquicos, generando un mayor compromiso para con la organización en el logro de metas y objetivos y a la vez una elevada satisfacción laboral, que les permita un desarrollo personal y profesional. El estudio analiza la relación entre el compromiso organizacional, en sus tres dimensiones (compromiso afectivo, normativo y de continuidad) sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de una Institución de Educación Superior.

En el artículo titulado *Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios* propuesto por Guadalupe *et al.* (2020), el propósito fue validar un instrumento integrado por la escala de afecto positivo y afecto negativo elaborada por Watson, Clark y Tellegen (1988); la escala de compromiso

organizacional (OCS) fue desarrollada por Meyer, Allen, y Smith (1993), para medir la relación entre los estados afectivos (EA) y el compromiso organizacional (CO) de profesores adscritos a Instituciones de Educación Superior (IES) en el sureste de México. Al finalizar el estudio se confirmó la consistencia interna y la validez del instrumento, tanto de contenido como de constructo, para medir la relación entre los estados afectivos y el compromiso organizacional en educación superior.

Otro estudio que hace referencia a los instrumentos utilizados para la medición es el trabajo realizado por Erika May, Francisco Barroso & Leonardo Hernández (2020), donde se realizó la validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios, reunieron datos primarios para analizar la correlación entre el liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional docente con el objetivo de determinar la relación significativa del liderazgo directivo y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01. Emplearon dos instrumentos validados y confiables para llegar a la conclusión, que si existe una relación significativa moderada entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional en los docentes de la Red Educativa.

Sin embargo en el estudio sobre el *Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio*, se realizó una discusión y propuesta de un nuevo modelo de estudio del Compromiso Organizacional, ya que se deriva de la diversidad de modelos elaborados a partir del modelo de Becker (1960) y que ha generado gran confusión al centrarse en exceso en la interpretación matemática de sus resultados y olvidar la naturaleza misma de la medida. En este contexto, el estudio propone un “nuevo modelo de Compromiso Organizacional, que lo define como un constructo de una sola dimensión de carácter afectivo”, que viene moderada por la concepción ética del trabajador (Becker, 1960 como se citó en Ávila & Pascual, 2020, p.1)

Jáimez (2012) después de una extensa revisión bibliográfica presenta una investigación sobre el Compromiso Organizacional en empresas españolas donde analiza si el perfil de valores individualista o colectivista de los trabajadores influye en el nivel y tipo de compromiso de los trabajadores en organizaciones españolas. Además, los resultados muestran que si se quiere trabajadores comprometidos no basta con el establecimiento de políticas y estructuras, sino que también es necesario que los trabajadores las conozcan y se gestionen adecuadamente para que realmente se sientan con empowerment psicológico, ya que este tipo de empowerment llevará a los individuos a estar más comprometidos con la organización (p.147)

En este contexto Osorio *et al.* (2016) realizaron el estudio para establecer la relación entre los valores personales y el compromiso organizacional de un grupo de funcionarios de una institución de educación superior de Bogotá. La investigación se enmarcó en el modelo de cuatro factores de orden mayor propuesto por Schwartz (2006) y en el de tres componentes del compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993). Para la recolección de información se aplicaron el Cuestionario de Retratos de Schwartz y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Si bien el estudio ha encontrado relación entre los constructos propuestos, también señala que es compleja e involucra muchas más variables, como un análisis de la coherencia de los valores declarados y vivenciados organizacionalmente y los valores de los individuos en función del compromiso organizacional.

Existe otra relación, y es, la del compromiso organizacional y el marketing interno en dos Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. El estudio se realizó sobre una muestra constituida por 100 empleados de dos corporaciones ubicadas en el municipio de Piedecuesta (Colombia), a quienes se les aplicó el Cuestionario de Marketing Interno de Bohnenberger y la traducción de la Escala de Compromiso Organizacional. Los resultados demuestran la existencia de una relación positiva moderada y significativa entre el marketing interno y el compromiso organizacional; igualmente se determina que el componente afectivo del compromiso organizacional es el que mayor respuesta tiene a las prácticas de marketing interno. La investigación sienta un precedente teórico en el ámbito colombiano, puesto que es la primera investigación que persigue este objetivo en el país. Lo anterior no solo es útil como base para futuras investigaciones, sino que además es de sustento para áreas de la gestión del talento humano o afines donde, a pesar de sus múltiples esfuerzos, ha sido difícil introducir las prácticas de marketing (Araque *et al.*, 2017).

Finalmente, otro estudio que amerita mencionarlo es el de Martha Ríos, Lizbeth Pérez, María Dolores Sánchez y Julián Ferrer (2017) ya que el objetivo consistió en determinar el efecto que ejerce las estrategias de compensación (honorarios y salarios) sobre las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de las Instituciones de Educación Superior (IES). El estudio fue realizado a 209 docentes de la Zona Metropolitana Laja Bajío en Guanajuato, México, utilizando las variables (compromiso afectivo, normativo y continuo) del instrumento propuesto por Meyer y Allen (1997). Los resultados mostraron que, la estrategia de compensación a través de salarios aumenta el compromiso afectivo, mientras disminuye el compromiso continuo.

Discusión

Las instituciones educativas sustentan sus funciones en estrategias organizacionales que son pilares de compromiso hacia las funciones sustantivas que son docencia, investigación y vinculación. El sistema de arbitraje y calidad de la educación superior en el Ecuador tuvo sus inicios en el año 1989 y con ello se establecieron mecanismos de evaluación y acreditación de las instituciones educativas que en la actualidad siguen funcionando. Estas políticas permitieron categorizar a las instituciones, evaluar el cumplimiento de planes estratégicos de desarrollo institucionales y fortalecer el sistema educativo para darle sostenimiento. La cultura organizacional y los sistemas de gestión de calidad son la pieza fundamental para la gestión de las instituciones de educación superior (Vega, 2013).

El compromiso organizacional constituye un factor que promueve una fuerte cohesión entre los colaboradores de las instituciones (Zangaro, 2001; Bolívar 2010). Varios estudios describen que no existe una relación importante entre la variable del compromiso organizacional y las características sociodemográficas; sin embargo, existen ciertas investigaciones que describen una relación directa con el género femenino. En los resultados de la investigación realizada por Maldonado *et al.* (2014) se describe que las diferencias de género son importantes en la prevalencia del agotamiento laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del sector salud pública; sin embargo, dadas las condiciones en las que se llevó a cabo no es posible generalizar estos resultados para toda la población.

El compromiso organizacional es una característica personal y que involucra múltiples factores, uno de los mencionados en la literatura fue la satisfacción laboral. Ambas características contribuyen al desempeño educativo del estudiantado y permiten asegurar que los empleados, en este caso, los docentes tengan ese sentido de pertenencia y entrega en sus labores académicas (Pedraza, 2020). El trabajo en equipo, reconocimiento del trabajo bien hecho de parte de los gestores o administradores de las instituciones permite mejorar la calidad de los procesos y servicios académicos y la imagen corporativa que se mantiene internamente entre los colaboradores y la imagen que se proyecta externamente.

La mayoría de investigaciones que analizaron la satisfacción de los colaboradores evidenciaron que la aceptación de los valores de la organización, la alineación de valores personales con promovidos por la institución, pueden ayudar a tener una mayor disposición a desarrollar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y a incrementar el sentido de pertenencia hacia ella (Jaik, Tena & Villanueva, 2010).

Para desarrollar estudios sobre el compromiso organizacional existen diferentes escalas e instrumentos, siendo el modelo de compromiso organizacional planteado por Mayer y Allen el más citado y utilizado en el ámbito científico. El modelo mencionado incluye el análisis de los tres tipos de compromisos: normativo, actitudinal y afectivo; dentro de los cuales el afectivo es el que predomina en las organizaciones que tienen altos niveles de compromiso en sus colaboradores, quienes han demostrado un “apego emocional” y disposición positiva al trabajar en las organizaciones (Olivares *et al.*, 2012).

Además, existe otra característica que en la revisión de literatura se pudo destacar y es el liderazgo de la autoridad o administrador de la institución. El tipo de liderazgo predominante y de alguna forma, ideal, en las organizaciones que tienen mayor compromiso de los colaboradores es el “carismático” que no es autoritario y no se rige en el mandato o normativa; sino, que basa su gestión organizacional en la participación y trabajo en equipo de los subordinados (García, 2020). Es así que, un líder autocrático podría evidenciar un compromiso normativo en los empleados al momento de cumplimiento de las normas de la institución. La decisión de los directivos para tomar un tipo de liderazgo promoverá un determinado tipo de compromiso de los colaboradores hacia la institución.

A pesar que el modelo de Mayer y Allen es el más respaldado científicamente, Ávila Vila & Pascual Faura (2020) proponen un nuevo modelo de gestión del compromiso organizacional en donde la dimensión afectiva podría desdoblarse y tener una doble perspectiva: la del trabajador y la de la institución en función del liderazgo del empleador. Dicha dimensión constituiría la fuente y base del compromiso organizacional.

Uno de los mecanismos, que se describen en la literatura, para desarrollar un compromiso hacia una institución se basa en la alineación de los valores personales de los colaboradores con los valores institucionales (Osorio *et al.*, 2016). De ahí que Jáimez (2012) señala la importancia de la existencia de organizaciones saludables donde se establezcan procesos de trabajo que promueven y mantengan un estado de completo bienestar físico, mental y social de sus trabajadores. Iniciativas e intervenciones pensadas en el bienestar integral de los trabajadores son claves para lograr una alta eficacia, rendimiento laboral y mejora productiva (Dailey, 2012).

Lista de referencias

- Amorós Eduardo, (2007), *Comportamiento organizacional*, Juan Carlos Martínez Coll. Recuperado de https://books.google.es/books?id=uRfl1b44BjEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ávila Vila, S., & Pascual Faura, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 201–226. <https://doi.org/10.17561/ree.v2020n1.12>
- Bolívar, A. (2010). La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad del centro escolar. Una revisión actual, *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, volumen 8, No.2, p. 10-33. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55114080002.pdf>
- CACES. (2019). Modelo de evaluación externa de universidades y escuelas politécnicas. Quito: Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.
- Carpio J., & Mori M. (2017), Compromiso organizacional docente de una Institución educativa pública del distrito de San Juan Bautista de Yarinacocha. (Tesis de pregrado). Universidad Marcelino Champagnat. Lima-Perú. Recuperado de <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/234/24.%20Proyecto%20%28Carpio%2c%20Mori%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dailey Robert (2012) *Comportamiento Organizacional*. Escuela de Negocios de -Watt University Edinburgh. Reino Unido. Recuperado de https://www.ebc.mx/docs/mba/Comportamiento_Organizacional.pdf
- Gallardo, E.G. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo: problemas y soluciones. En estableciendo puentes en una economía global. Escuela Superior de Gestión Comercial y Mark.
- García-García, María Daniela (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo Conocimiento* (Edición núm. 43)5 (3): 850-864. DOI: 10.23857/pc.v5i3.1387
- Hernández Bonilla, Blanca Estela, Ruiz Reynoso, Adriana Mercedes, Ramírez Cortés, Verónica, Sandoval Trujillo, Sendy Janet, & Méndez Guevara, Laura Cecilia. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista*

Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(16), 820-846.
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura (Tesis de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Piura, Perú. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jaik Dipp, A., Tena A., Villanueva R., 2010, Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. V Foro de Investigación Educativa. Recuperado de <https://148.204.103.131/bitstream/123456789/3310/1/14.pdf>

Jáimez Román, M. (2012). Organizaciones saludables: el papel del empoderamiento organizacional. (Tesis Doctoral). Universidad de Granada. Granada. Recuperado de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/23761/21224079.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Littlewood Zimmerman, Herman Frank. (2020). La paradoja del Compromiso. *Investigación administrativa*, 49(126): 12601. Recuperado de 2020.<https://doi.org/10.35426/iaav49n126.01>

Maldonado-Radillo, Sonia Elizabeth, & Ramírez Barón, María Concepción, & García Rivera, Blanca Rosa, & Chairez Venegas, Angélica (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, (47): 12-18. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94431297002>.

May Guillermo, Erika Guadalupe, Barroso Tanoira, Francisco Gerardo, & Hernández Triano, Leonardo. (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Nova scientia*, 12(24). Recuperado de <https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>

Olivares-Rodríguez P., Inga-Arias M., Anhelía-Gonzales V. & Escalante-Flores J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9 (SPE1): e899. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>

Orozco Edgar; Jaya Aida; Ramos Fridel; Guerra Rosa. (2020). Retos a la gestión de la calidad en las instituciones de educación superior en Ecuador. *Educación Médica Superior*, 34(2), 22-68.

- Osorio Jaramillo Liliana, Ramos Díaz Erika, Walteros Diana, (2016). Valores personales y compromiso organizacional: más que una simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.*, 7(2): 33-51. Recuperado de <file:///C:/Users/DOCENTE21-33/Downloads/Dialnet-ValoresPersonalesYCompromisoOrganizacional-5925173.pdf>
- Pedraza Melo, Norma Angélica. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>
- Ríos Manríquez, Martha, & Pérez Rendón, Lízbeth, & Sánchez-Fernández, María Dolores, & Ferrer Guerra, Julián (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Revista Ibero Americana de Estratégica*, 16(2): 90-103. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331251654007>
- Salvador Ferrer, C. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Interamerican Journal of Psychology*, 46(2): 255-260. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/284/28425280007.pdf>
- Simó, P. (2008). Estado del arte del constructo compromiso organizativo: modelo de tres Constructos. Universitat Politècnica de Catalunya (UPC). Departament d'Organització d'Empreses (DOE). Recuperado de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/1692/2008-ReportRecerca-Estado%20del%20arte%20OC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vesga, J. J. (2013). Cultura organización y sistemas de gestión de calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior. *Revista Guillermo De Ockham*, 11(2): 89–100. Recuperado de <https://doi.org/10.21500/22563202.612>